

## **PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BARISTA KEDAI KOPI DI KOTA PALEMBANG**

**Andreas Natanael Rusnawan**

Fakultas Bisnis dan Akuntansi, Universitas Katolik Musi Charitas, Kota Palembang,  
Provinsi Sumatera Selatan, Indonesia  
[natanaelandreas333@gmail.com](mailto:natanaelandreas333@gmail.com)

### **ABSTRAK**

Kinerja karyawan tidak hanya sekedar untuk bisa dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Akan tetapi bagaimana perusahaan bisa memotivasi karyawan serta perlu juga untuk merealiasikan upaya peningkatan pembelajaran dan kinerja. Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui imbas motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan barista kedai kopi di Palembang secara simultan juga parsial. Data yang didapatkan melalui penyebaran survei pada karyawan kedai kopi yang ada di kota Palembang. Akibat uji hipotesis secara simultan memberikan bahwa motivasi kerja dan kompensasi tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Diharapkan pada penelitian ini kedai kopi di kota Palembang wajib lebih memiliki perhatian di karyawan – karyawannya dalam hal ini yaitu barista untuk membentuk semangat dalam bekerja sebagai akibatnya bisa memotivasi mereka dan mampu menaikkan kinerja

**Kata kunci:** Motivasi, Kompensasi, Kinerja Karyawan

### **ABSTRACT**

*Employee performance isn't just about promotions or salary determination. It's also about how companies motivate employees and how they implement efforts to improve learning and performance. The purpose of this study was to simultaneously and partially determine the impact of work motivation and compensation on the performance of barista employees at coffee shops in Palembang. Data were obtained through a survey of coffee shop employees in Palembang. Simultaneous hypothesis testing revealed that work motivation and compensation did not have a significant impact on employee performance. This study suggests that coffee shops in Palembang should pay more attention to their employees, specifically baristas, to foster work enthusiasm, which can ultimately motivate them and improve performance.*

**Keywords:** Motivation, Compensation, Employee Performance

## Latar Belakang

Industri kopi di Indonesia, khususnya di Kota Palembang, mengalami perkembangan pesat dalam beberapa tahun terakhir. Kedai kopi menjadi tempat populer bagi masyarakat untuk bersantai, bekerja, atau sekadar menikmati kopi. Karyawan barista memegang peran peranan penting dalam memberikan pelayanan dan kualitas produk memuaskan pelanggan. Kinerja karyawan barista yang baik akan berdampak positif pada citra dan keberlanjutan bisnis kedai kopi. Motivasi adalah penciptaan diri seseorang yang di dalamnya terdapat kegagalan tetapi selalu semangat untuk mencoba, maupun dorongan internal dan eksternal untuk bertindak. Misalnya, semangat untuk mengikuti pelatihan atau lokakarya khusus guna meningkatkan keterampilan dalam meracik kopi. Motivasi ini timbul dari keinginan untuk menjadi seorang barista yang lebih profesional dan kompeten. Apresiasi dari pelanggan atau atasan atas kualitas kopi yang dihasilkan atau pelayanan yang diberikan juga dapat menjadi sumber motivasi yang signifikan. Pengakuan ini berkontribusi pada peningkatan rasa percaya diri dan semangat kerja. Kompensasi adalah imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai bentuk penghargaan dan

kontribusi yang telah diberikan perusahaan. Dapat dalam berupa gaji, upah, tunjangan, bonus, insentif, fasilitas, dan manfaat non-finansial lainnya. Sistem kompetensi yang efektif sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan terhadap perusahaan. Gaji pokok yang kompetitif, sesuai dengan standar industri dan pengalaman kerja, merupakan faktor penting dalam memenuhi kebutuhan dasar dan memberikan rasa aman secara finansial. Tunjangan, seperti tunjangan transportasi, makan, atau kesehatan, membantu meringankan beban biaya hidup dan meningkatkan kesejahteraan. Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk menganalisis pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan barista kedai kopi di Kota Palembang. Penelitian mengharapkan karyawan mengerti dan menjadikan pedoman dalam motivasi dan kompensasi terhadap kinerjanya sendiri.

## Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dipaparkan, di antaranya motivasi dan kompensasi. Oleh karena itu, permasalahan penelitian ini dapat dirumuskan dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut; Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan barista

kedai kopi di Kota Palembang? dan apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan kedai barista kedai kopi di Kota Palembang?

### Kajian Teori

Robbins dan Judge (2015:127) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah dan ketekunan seseorang dalam upaya mencapai tujuan. Lebih lanjut Maslow dalam Robbins dan Judge (2015:128) mengklasifikasikan kebutuhan manusia kebutuhan manusia yang diurutkan menjadi lima kategori pemacu motivasi dari dalam diri. Hiraeaki kebutuhan maslow terdiri dari: (1) Fisiologis, terpenuhinya kebutuhan akan sandang, papan, dan papan karyawan. (2) Keamanan, kebutuhan akan keselamatan kerja dan perlindungan setiap karyawan (3) Sosial, antara lain terpenuhinya rasa diterima baik dan persahabatan setiap karyawan (4) Penghargaan, mencakup pengakuan pimpinan akan prestasi yang dihasilkan oleh karyawan (5) Pengembangan diri, dukungan pimpinan pada proses pengembangan diri karyawan.

Kompensasi merupakan bayaran kepada karyawan yang timbul akibat dari hubungan kerja antara karyawan dan perusahaan (Milkovich et al., 2014). Kompensasi tidak hanya terbatas pada gaji pokok. tetapi juga

mencakup berbagai tunjangan, bonus, insentif, serta fasilitas lainnya. Sistem kompensasi yang efektif berperan penting dalam memotivasi karyawan, meningkatkan kepuasan kerja, dan mendorong loyalitas terhadap perusahaan. Jadi kompensasi bukan sekadar aspek finansial, melainkan juga cerminan dari pengakuan perusahaan terhadap nilai dan dedikasi setiap individu yang berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Wibowo dalam Yuantri dan Darmadi (2025) kinerja karyawan adalah serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif pada penyelesaian tujuan organisasi. Cascio (2017) menyatakan bahwa kinerja karyawan kinerja karyawan adalah cara memastikan bahwa pekerjaan individual maupun tim mengetahui apa yang diharapkan dari mereka dan tetap fokus pada kerja yang efektif. Gibson (2017) menambahkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil dari pekerjaan yang berkaitan dengan tujuan organisasi seperti kualitas, efisiensi, dan kriteria lain dari efektivitas. Indikator kinerja karyawan menurut Mangkunegara dalam Yuantri dan Darmadi (2025) meliputi kualitas kerja sebagai seberapa baik karyawan melaksanakan tugas, kuantitas kerja sebagai hasil kerja yang

dicapai dalam waktu tertentu, pengetahuan kerja berupa kemampuan mengetahui urutan pekerjaan, pelaksanaan tugas sebagai kemampuan melakukan pekerjaan yang akurat, dan tanggung jawab pekerjaan sebagai kesadaran untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik sesuai yang diberikan perusahaan.

### Metodologi

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan

kompensasi terhadap kinerja karyawan barista kedai barista di Kota Palembang. Data penelitian dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner menggunakan media Google Form. Populasi penelitian adalah barista kedai kopi yang ada di Kota Palembang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*, yaitu pemilihan sampel berdasarkan kemudahan akses responden. Jumlah responden yang berhasil dikumpulkan adalah sebanyak 49 karyawan barista di Kota Palembang.

## Hasil dan Pembahasan

**Tabel 1**  
**Uji Validitas**

### 1. Validitas Variabel Kompetensi (X1)

Tabel 4.1 Validitas Variabel Kompetensi

Variabel	R <sub>hitung</sub>	R <sub>tabel</sub>	Keterangan
<b>Kompetensi (X1)</b>			
X1.1	0,711	0,197	Valid
X1.2	0,524	0,197	Valid
X1.3	0,595	0,197	Valid
X1.4	0,712	0,197	Valid
X1.5	0,476	0,197	Valid
X1.6	0,552	0,197	Valid
X1.7	0,569	0,197	Valid
X1.8	0,412	0,197	Valid
X1.9	0,500	0,197	Valid
X1.10	0,524	0,197	Valid

Data diolah: 2025

2. Validitas Variabel Motivasi (X2)

Tabel 4.2 Validitas Variabel Motivasi

<b>Variabel</b>	<b>R<sub>hitung</sub></b>	<b>R<sub>tabel</sub></b>	<b>Keterangan</b>
<b>Motivasi (X2)</b>			
X2.1	0,518	0,197	Valid
X2.2	0,624	0,197	Valid
X2.3	0,765	0,197	Valid
X2.4	0,620	0,197	Valid
X2.5	0,399	0,197	Valid
X2.6	0,499	0,197	Valid
X2.7	0,781	0,197	Valid
X2.8	0,617	0,197	Valid

Data diolah: 2025

3. Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.3 Validitas Variabel Kinerja Karyawan

<b>Variabel</b>	<b>R<sub>hitung</sub></b>	<b>R<sub>tabel</sub></b>	<b>Keterangan</b>
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>			
Y1	0,630	0,197	Valid
Y2	0,567	0,197	Valid
Y3	0,573	0,197	Valid
Y4	0,701	0,197	Valid
Y5	0,501	0,197	Valid
Y6	0,503	0,197	Valid
Y7	0,330	0,197	Valid
Y8	0,505	0,197	Valid
Y9	0,456	0,197	Valid
Y10	0,667	0,197	Valid

Sumber: Data primer yang diolah 2025

Pada tabel 1 diatas, setiap item pernyataan untuk variabel bebas dan terikat, yaitu motivasi, kompensasi, mempunyai nilai signifikan  $< 0,05$  dan nilai R hitung lebih besar dari R tabel 0,197.

dan kinerja karyawan dianggap valid dikarenakan

**Tabel 2**  
**Uji Reliabilitas**

<b>Variabel</b>	<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>Std</b>	<b>Keterangan</b>
Motivasi	0.750	40.26	Reliabel
Kompensasi	0.743	32.61	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.734	40.36	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Pada tabel 2, setiap pernyataan dalam kuesioner memiliki nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0.7$ . Hal ini berarti setiap variabel dari seluruh item pernyataan dapat dianggap reliabel.

**Tabel 3**  
**Uji Normalitas**

<i>Unstandardized Residual</i>	<b>Keterangan</b>
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	0.200

Sumber: Data Primer yang diolah,2025

Pada tabel 13, Uji normalitas menunjukkan nilai *asymp sig* sebesar  $0,200 >$  dari nilai signifikan 0,05 yang berarti data mempunyai distribusi normal.

**Tabel 4**  
**Uji Multikolinieritas**

<b>Variabel</b>	<b>Colinearity Statistics</b>		<b>Keterangan</b>
	<b>Tolerance</b>	<b>VIF</b>	
Motivasi	0.851	1.176	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Kompensasi	0.851	1.176	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber: Data primer yang diolah,2025

Pada tabel 4, nilai *tolerance* > 0,1 & *VIF* < 10. Hal ini memperlihatkan bahwa tidak

terjadi masalah multikolinieritas antar variabel *independent* pada model regresi

**Tabel 5**  
**Uji Heteroskedastisitas**

<b>Variabel</b>	<b>Signifikansi</b>	<b>Keterangan</b>
Motivasi	0.469	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Kompensasi	0.454	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Pada tabel 5, nilai signifikan dari tiap variabel *independen* yaitu motivasi dan kompensasi mempunyai nilai signifikan > 0,05.

Maka dapat dikatakan ketiga variabel itu tidak mengalami heteroskedastisitas karena nilai signifikan > 0,05.

**Tabel 6**  
**Analisis Regresi Berganda**

<b>Variabel</b>	<b>B</b>	<b>Signifikansi</b>
Motivasi	7.245	0.027
Kompensasi	0.494	0.000
Kinerja karyawan	0.406	0.000

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Pada tabel 6, didapatkan persamaan regresi linear berganda yaitu sebagai berikut:

$$Y = 7,245 + 0,494 + 0,406 +$$

**Tabel 7**  
**Uji t**

<b>Variabel</b>	<b>B</b>	<b>t Hitung</b>	<b>Signifikansi</b>	<b>Keterangan</b>
Motivasi	0.494	6.884	0.000	Hipotesis 1 diterima

Kompensasi	0.406	4.521	0.000	Hipotesis 2 diterima
------------	-------	-------	-------	-------------------------

Sumber: Data primer yang diolah,2025

Berdasarkan tabel 7, dapat dinyatakan bahwa hipotesis pertama dan kedua diterima karena variabel bebas memiliki nilai sig < 0,05.

**Tabel 8**  
**Uji Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.726	0.527	0.517	2.87682

Sumber: Data primer yang diolah,2025

Berdasarkan tabel 8, nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,527 menunjukkan bahwa 52,7% variabel motivasi dan kompensasi. Sementara itu 47,3% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Tabel 9**  
**Uji F**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	894,258	2	447.129	54.027	.000 <sup>b</sup>
Residual	802,782	97	8.276		
Total	1697,040	99			

Sumber: Data primer yang diolah,2025

Berdasarkan tabel 9, nilai *F hitung* sebesar .... dengan tingkat signifikansi .... menunjukkan bahwa *Ho* ditolak dan *Ha* diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel bebas, yaitu Motivasi

(X1), Kompensasi (X2), memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat, yaitu Kinerja Karyawan (Y), secara simultan atau bersama-sama.

## Kesimpulan dan Saran

### Kesimpulan

Maka berdasarkan pembahasan uji hipotesis yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa motivasi (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y), kompensasi (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) menggunakan medsos pada mahasiswa di perguruan tinggi di kota palembang.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian dari pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan barista kedai kopi di kota Palembang, maka disampaikan beberapa saran sebagai berikut:

#### 1. Bagi Mahasiswa

Mahasiswa yang tertarik dengan manajemen SDM, khususnya di industri kopi, disarankan untuk mendalami teori motivasi dan kompensasi agar dapat menganalisis masalah secara komprehensif, menjadikan penelitian ini sebagai referensi awal untuk penelitian lanjutan dengan cakupan lebih luas, serta melakukan studi kasus pada berbagai kedai kopi untuk memahami penerapan motivasi dan kompensasi dalam praktik sehari-hari.

#### 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian berikutnya disarankan untuk mengembangkan variabel

penelitian dengan menambahkan faktor relevan seperti kepuasan kerja dan budaya organisasi menggunakan metode penelitian campuran (kualitatif dan kuantitatif) untuk pemahaman mendalam, memperluas cakupan wilayah penelitian tidak hanya di Palembang, serta melakukan penelitian longitudinal untuk memahami perubahan kinerja karyawan dari waktu ke waktu.

## Daftar Pustaka

- Cascio, Work Ethic and Culture. Colorado: McGraw-Hill, 2017.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H., Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses (Terjemahan), Edisi Delapan. Jakarta: Binarupa Aksara, 2012.
- Milkovich, G. T., Newman, J. M., & Gerhart, B. A. (2014). Compensation.
- Compensation.
- Sthepen P. Robbins, T. A. (2015). Organizational Behaviour 16th Edition.
- Wibowo, Manajemen Kinerja, Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada, 2017